

第4次木津川市行財政改革大綱

～持続可能なまちを目指して 新たな改革のステージへ～



令和5年3月

木 津 川 市

目次

I	これまでの行財政改革	1
1.	取組みの経過	1
2.	取組みの成果	1
3.	取組みの課題	3
II	本市の現状	4
1.	人口推計	4
2.	財政状況	5
3.	人事行政	8
4.	公共施設マネジメント	12
III	これからの行財政改革	14
1.	新たな改革の必要性	14
2.	新たな改革の方向性	14
IV	基本理念	16
V	重点戦略	19
VI	最適化の視点	22
VII	計画の位置づけと計画期間	23
VIII	推進体制と進捗管理	24
	巻末資料	25

I これまでの行財政改革

1. 取組みの経過

本市では、市長の諮問機関として公募市民や有識者で構成する「木津川市行財政改革推進委員会（以下「委員会」という。）」を平成19年10月に設置して以降、有識者の見識と市民の立場からの幅広い視点を取り入れた、「木津川市行財政改革大綱並びに推進計画・行動計画（計画期間：平成20年度～平成24年度）」「第2次木津川市行財政改革大綱・行動計画（計画期間：平成25年度～平成29年度）」「第3次木津川市行財政改革大綱・行動計画（計画期間：平成30年度～令和4年度）」を策定し、不断の行財政改革に取り組んできました。

特に、第3次木津川市行財政改革大綱・行動計画期間では、合併後の一定期間に限り合併前の旧市町村ごとに算定した普通交付税の合算額が保障される普通交付税合併算定替特例措置¹が段階的に縮減され、令和2年度をもって終了するといった、本市の財政運営上の大きな転換期を迎えることから、2021（令和3）年度において、『3.5億円以上の改革効果を創出すること（対2017年度比）』と『経常収支比率²を96%未満に改善すること』を目標に掲げ、対策を講じてきました。

また、行財政改革に関する職員研修や、財政健全化に向けた行財政改革項目の洗い出しを行うなど、職員の意識醸成を図ることに加え、委員会が主体となり、事業仕分け（平成21年度～平成28年度）を39事業に対して実施することで、事務事業の見直しにつなげました。そして、令和元年度から令和3年度まで新たな取組みとして外部評価を12項目に対して実施することで行動計画の推進を図るとともに、課題であった内部評価について、評価基準を新たに導入し適正な評価となるよう見直すなど、適正な進捗管理に向けた改善に努めてきました。

2. 取組みの成果

これまで合併によるスケールメリットを最大限に発揮するため、まずは類似団体³を下回る職員定数管理と時間外勤務削減による人件費の抑制、組織・事務の見直しによる効率化など、内部管理経費の徹底したスリム化を図ってきました。そして、各種事務事業や団体等補助金の見直し、民間活力の導入といった新たな手法の活用による公共施設マネジメントの推進など歳出削減に取り組むと同時に、市税等の徴収体制の強化や受益者負担の適正化、未利用低利用資産の売却・貸付による有効活用、企業誘致の促進、有料広告、ふるさと納税など、歳入確保に取り組んできました。その結果、平成20年度から令和3年度までに累計99.8億円の財政効果、平成30年度から令和3年度は普通交

¹普通交付税合併算定替特例措置・・・市町村の合併に伴う普通交付税の激変を緩和するため、合併後の市町村に交付すべき普通交付税の額が合併関係市町村がなお存続するとみなして計算した額の合計額を下回らないようにすること。本市においては、平成19年度から27年度までの9年間は合併算定替増加額の全額が交付され、それ以降は段階的に縮減し、令和2年度を最後に終了した。

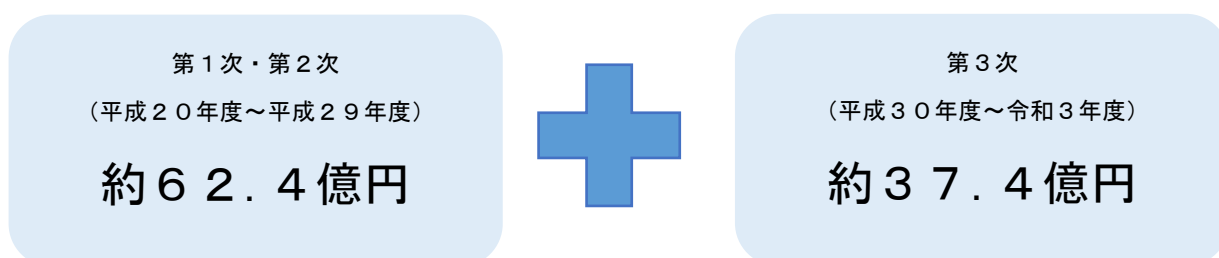
²経常収支比率・・・地方公共団体の財政構造の弾力性を判断するための指標で、人件費、扶助費など経常的経費に市税など経常一般財源収入がどの程度充当されているかを見るものであり、比率が高いほど財政構造の硬直化が進んでいることを表す。

³類似団体・・・市町村の態様を決定する要素のうちで最もその度合いが強く、しかも容易、かつ、客観的に把握できる「人口」と「産業構造」によりグループごとに分類された地方公共団体。本市は、「都市Ⅱ-3」に分類されている。

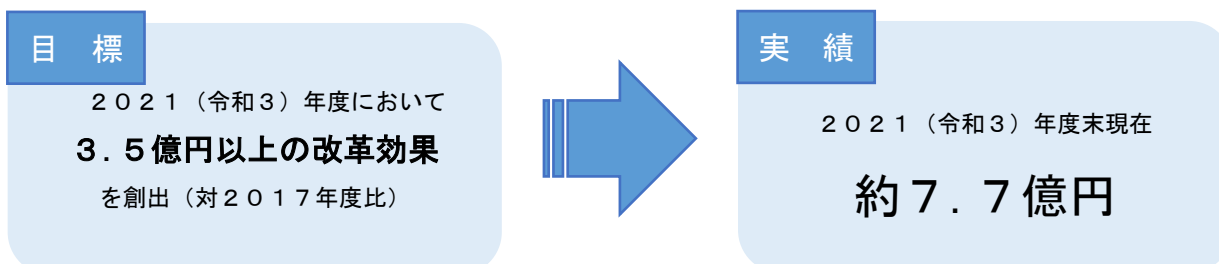
付税合併算定替終了対策額約7.7億円を創出しました。また、経常収支比率では、平成28年度決算の97.8%から令和3年度決算は89.4%となり、8.4ポイント改善することができました。

こうした取組みと同時に普通交付税合併算定替通減対策基金⁴の造成と計画的な繰入れを行うことなどによって、普通交付税合併算定替特例措置の段階的な縮減と令和2年度での終了による市民サービスへの影響を最小限にとどめ、行財政改革による財政効果と限られた資源を有効に活用しながら、子育て支援や福祉・健康増進、教育など、魅力あふれるまちづくりを推進したことで、人口が増加するなど、市の発展につながったものと考えています。

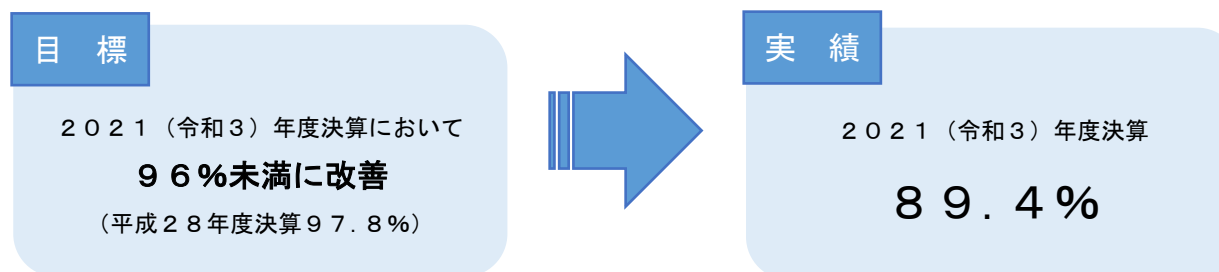
■財政効果額累計



■普通交付税合併算定替終了対策額



■経常収支比率



⁴普通交付税合併算定替通減対策基金・・・平成28年度以降の普通交付税の合併算定替の通減に伴う急激な市民サービスの低下を抑制し、持続可能な財政運営を図るため、平成26年度に設置した基金。

3. 取組みの課題

これまでの行財政改革において多くの成果が得られた一方で、長期的な視点が必要な取組みや、課題等の難度の高さなどから検討段階にとどまり具体的な取組みに至っていない、もしくは目標を達成していない項目があります。こうした取組みについては、取組状況等を勘案しながら取組みの方向性や内容・方法を検証し、継続すべきと判断する場合は、目標達成に向け必要な見直しを行います。

■第3次木津川市行財政改革行動計画進捗状況(令和3年度末現在)

重点改革項目\区分	■実施	□検討	●集約	取組終了	計
1 協働の市政の推進	6	0	4	0	10
2 行財政運営体制の確立	15	2	3	3	23
3 事務事業の見直し	16	7	2	19	44
4 公共施設の総合管理	4	2	1	1	8
5 行財政システムの確立	9	15	2	7	33
合計	50	26	12	30	118
割合 (%)	42.4%	22.0%	10.2%	25.4%	100%

次に、進捗管理の課題として、これまでから内部評価にありがちな寛大化・中心化傾向⁵が見られ、評価も曖昧で客観性に欠けているとの指摘を受けていました。そのため、令和2年度の取組状況に対する内部評価から、客観的な評価によることへと改善を図りました。

しかしながら、委員会による外部評価において、市の内部評価に対して対象とされた12項目のうち約6割にあたる7項目で厳しい外部評価結果となりました。このことは、令和4年3月にまとめられた外部評価実施結果報告の総括として、「内部評価と外部評価に乖離が生じた要因は、行動計画の取組内容として最終的な目標をどのように設定し、どのようなプロセスで取り組むのか、またその取組みをどのように検証・評価し、必要な改善を図っていくのかといった部分の意識の違いにあったと思われ、職員意識や説明責任能力の向上が求められる。」との意見が述べられています。

そして、「今回の外部評価を通じて明らかとなった課題等の解決に向けたCHECK&ACTIONが適正に行われ、繰り返されることで、行動計画に対する職員の意識や説明責任能力の向上が図られるとともに、行財政改革の視点に立ち、客観性や透明性、公平性が確保され、市民に開かれた市政の推進へとつながることを期待する。」とまとめられています。この結果を踏まえ、PDCAサイクル⁶による進捗管理の最適化に引き続き取り組んでいきます。

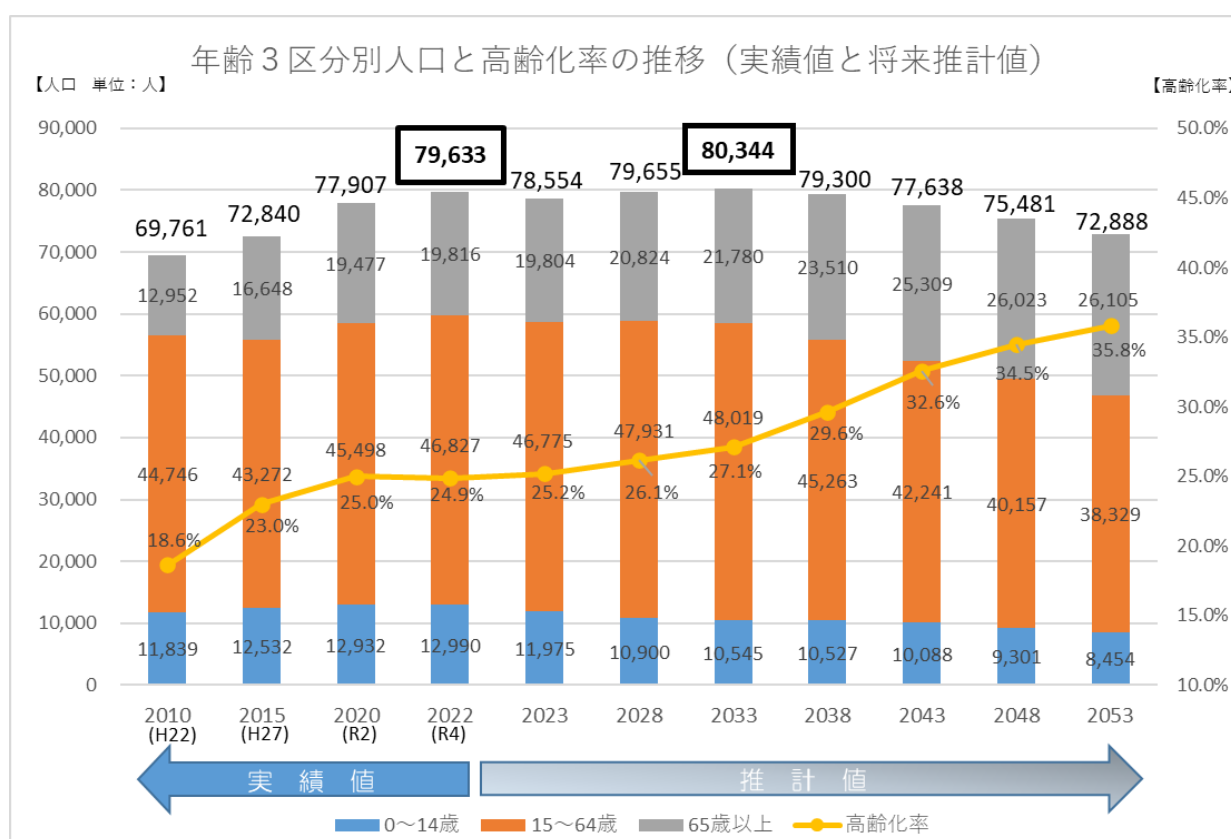
⁵ 寛大化・中心化傾向・・・評価が一般的に甘くなったり、中央に集まってくる傾向のこと。

⁶ PDCAサイクル・・・マネジメント手法の一種。計画を作成（PLAN）し、その計画を組織的に実行（DO）し、その結果を内部で点検（CHECK）し、不都合な点を改善（ACTION）したうえで、さらに、もとの計画に反映させていくことで、らせん状に品質の維持・向上や環境の継続的改善を図ろうとするもの。

II 本市の現状

1. 人口推計

第2次木津川市総合計画（以下「総合計画」という。）における将来人口の見通しによると、2033年の80,344人をピークに人口が減少に転じ、2038年には79,300人と減少は緩やかですが、生産年齢人口（15歳～64歳）の減少と高齢者人口（65歳以上）の増加によって、2043年以降は、高齢者人口の割合が右肩上がりに増加するため、人口減少の始まりは全国的な傾向より遅く、かつ急速な高齢化の進展が見込まれます。



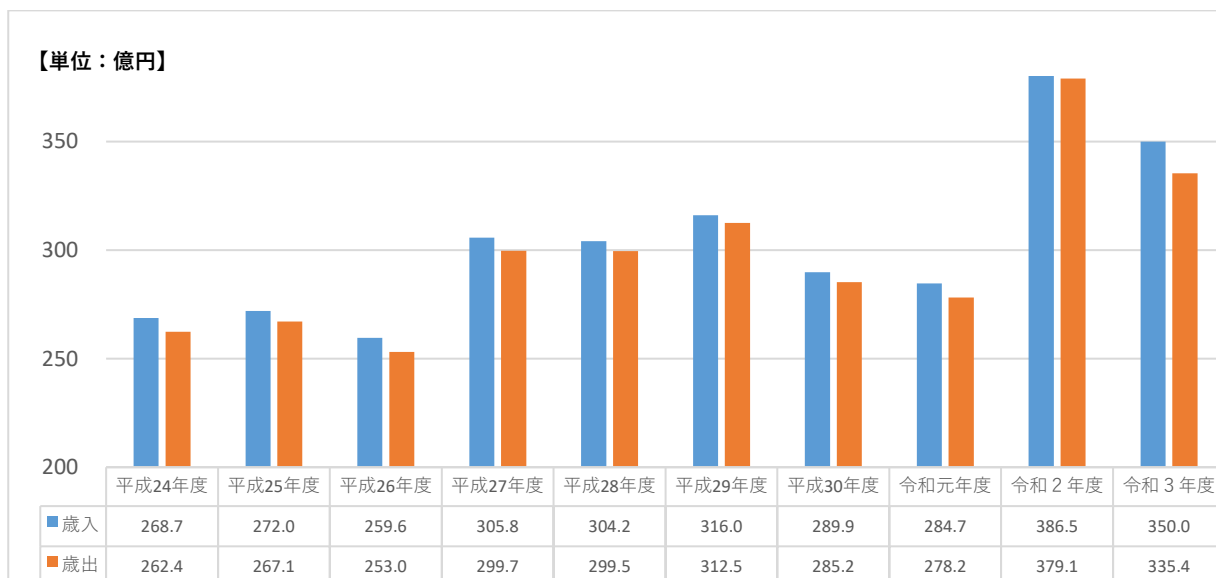
資料：国勢調査（2010年～2020年）、住民基本台帳（2022年3月末現在）、第2次木津川市総合計画（2023年～）

2010年、2015年は総数に年齢不詳も含むため、内訳を合計しても総数と一致しない。

2. 財政状況

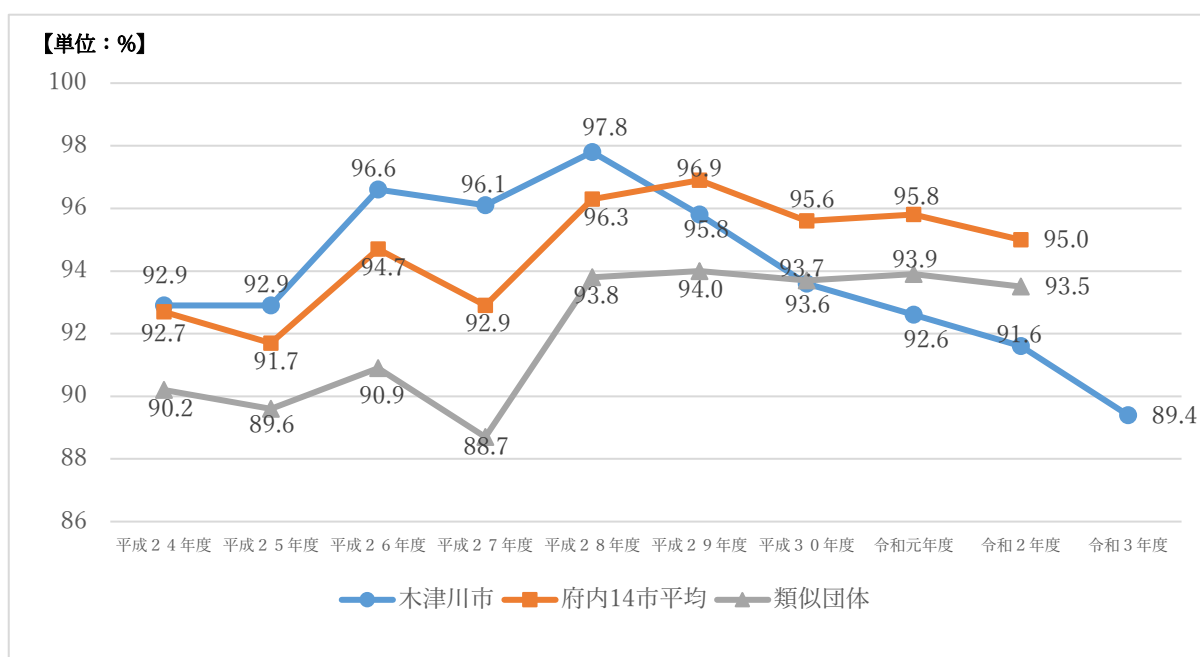
(1) 普通会計決算額の過去10年間の推移（平成24年度～令和3年度）

普通会計⁷では、人口増加とともに決算規模が大きくなっています。令和2年度では新型コロナウイルス感染症対策、特に一人10万円の特別定額給付金の支給によって過去最大の決算規模となっています。



(2) 経常収支比率の過去10年間の推移（平成24年度～令和3年度）

財政構造の弾力性を判断する経常収支比率が平成28年度決算において、経常的な支出に充てられた一般財源の増加に対して、経常的に収入される一般財源が追い付かなかったことで、97.8%とピークを迎えましたが、令和3年度決算では89.4%にまで改善しています。

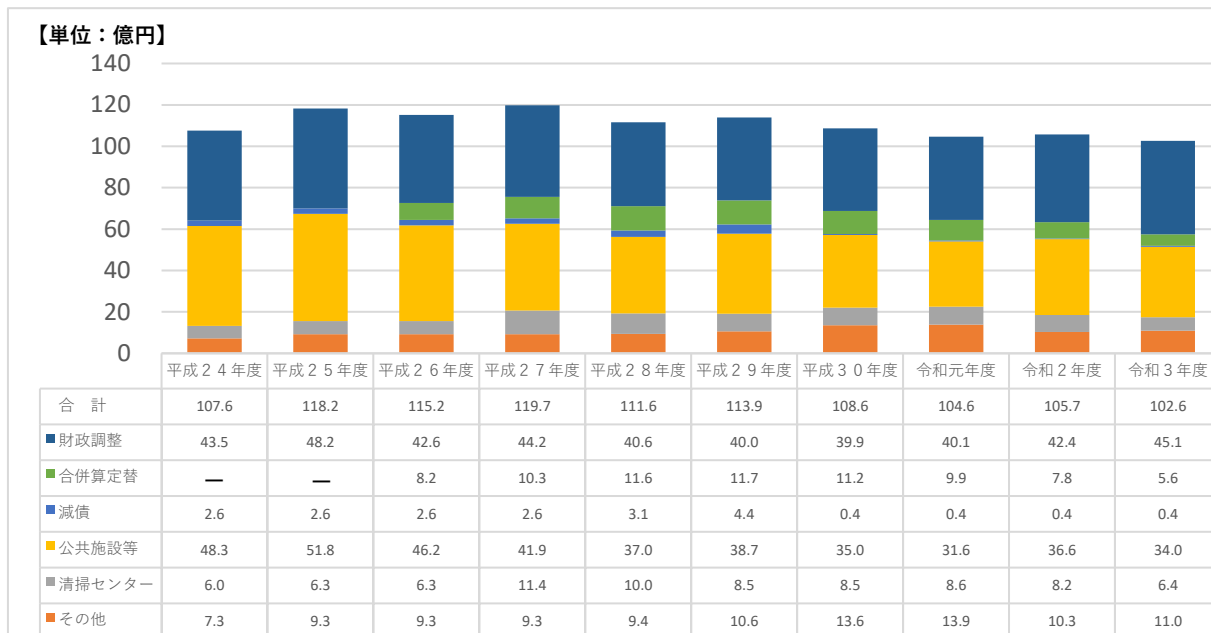


※臨時財政対策債を除く。なお、令和3年度府内14市平均と類似団体の数値は、作成時点において未集計・未公表。

⁷ 普通会計・・・地方公共団体の会計は、「一般会計」と「特別会計」で構成されているが、地方公共団体ごとに各会計の範囲が異なっているため、財政状況の統一的な掌握及び比較が困難であることから、地方財政状況調査（決算統計）で便宜的に用いられる会計区分。

(3) 基金残高（貯金額）の過去10年間の推移（平成24年度～令和3年度）

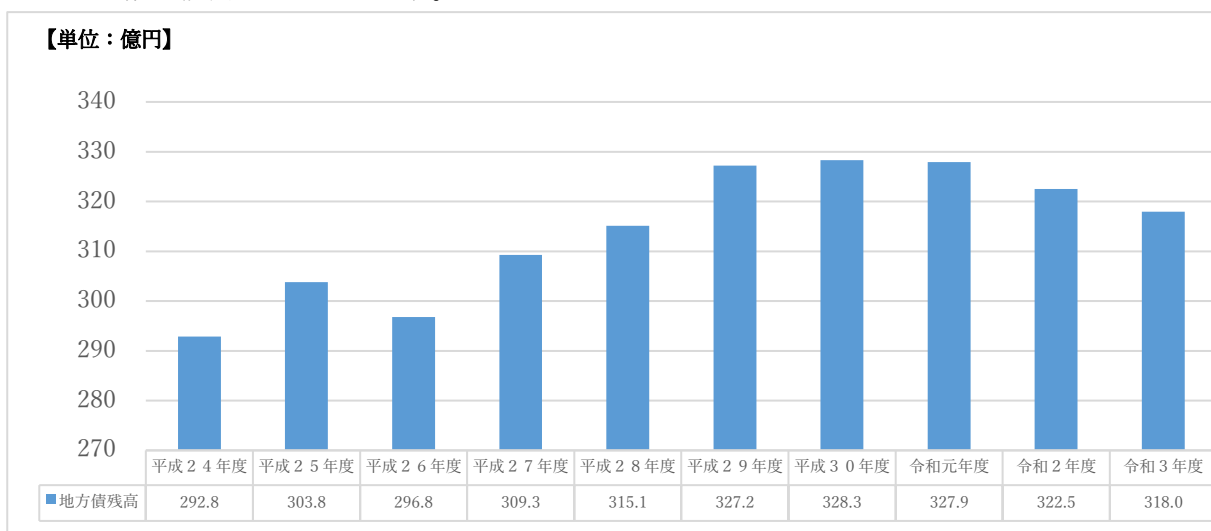
市の貯金にあたる基金は、特定の目的のために積み立てられたものは、当該目的の事業の財源として、あるいは年度間の財源調整を行うための財政調整基金からは当該年度の財源不足を補うために繰り入れています。平成27年度をピークに平成28年度に8.1億円を取り崩して以降、増減はあるものの事業の進捗や年度間の財源調整によって減少傾向にあります。



※四捨五入により内訳と合計が一致しない場合がある。

(4) 地方債残高（借入金）の過去10年間の推移（平成24年度～令和3年度）

大規模事業の進捗や国の財源不足による普通交付税⁸の振替分となる臨時財政対策債⁹が年々増加したことで増加傾向にありましたが、令和2年度以降は、地方債発行額が償還額を下回ったことで減少傾向となっています。



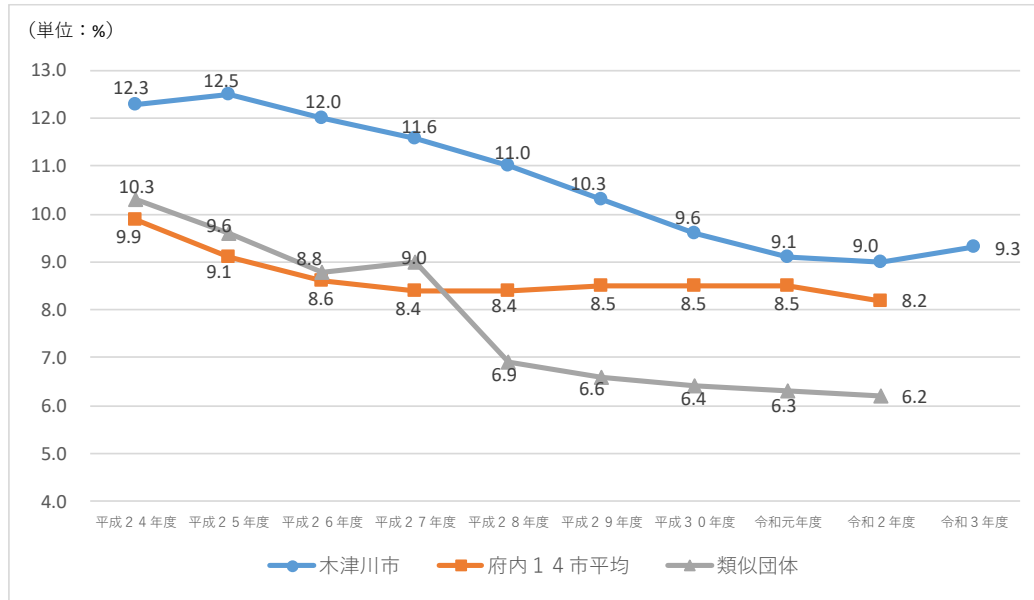
⁸ 普通交付税・・・地方公共団体間の財源の不均衡を調整し、すべての団体が一定の水準を維持し得るよう財源を補償する見地から、国が徴収する所得税、法人税、酒税、消費税及び地方法人税の一定割合を総額として、合理的基準により配分・交付される地方固有の財源。

⁹ 臨時財政対策債・・・地方一般財源の不足に対処するため、投資的経費以外の経費にも充てられる地方財政法第5条の特例として発行される地方債。通常収支の財源不足額のうち、財源対策債等を除いた額を国と地方で折半し、国負担分は一般会計から交付税特別会計への繰入による加算（臨時財政対策加算）、地方負担分は臨時財政対策債により補填することとされている。

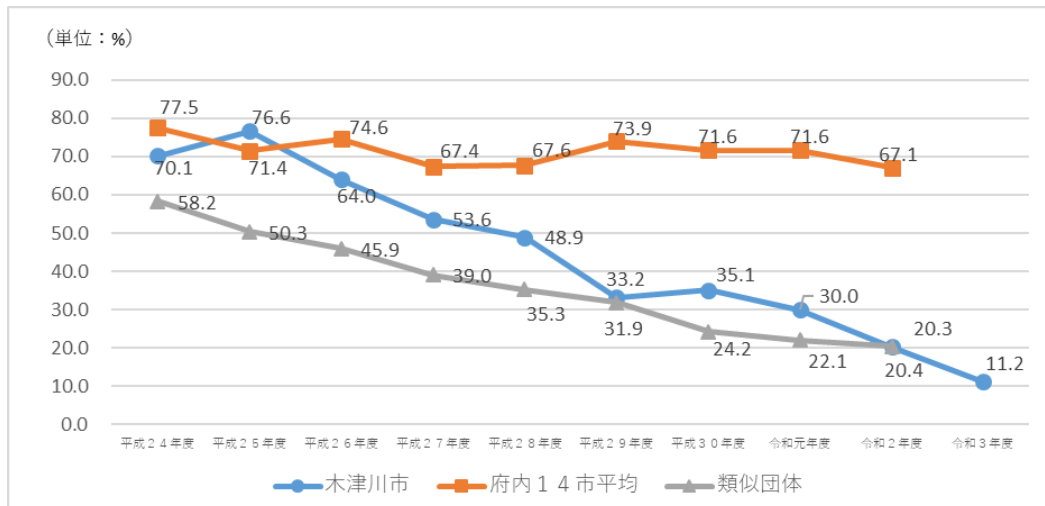
(5) 財政健全化判断比率

財政健全化判断比率¹⁰については、実質赤字比率¹¹、連結実質赤字比率¹²はいずれも赤字や資金不足が発生しておらず、実質公債費比率¹³、将来負担比率¹⁴についても早期健全化判断基準を下回っており、指標上は適正な水準を推移しています。

■実質公債費比率（3か年平均）の過去10年間の推移（平成24年度～令和3年度）



■将来負担比率の過去10年間の推移（平成24年度～令和3年度）



¹⁰ 財政健全化判断比率・・・実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率及び将来負担比率の4つの財政指標の総称。地方公共団体は、この健全化判断比率のいずれかが早期健全化基準又は財政再生基準以上となった場合には、財政健全化計画又は財政再生計画を策定し、財政健全化団体又は財政再生団体として、財政の健全化を図らなければならない。

¹¹ 実質赤字比率・・・当該地方公共団体の一般会計等を対象とした実質赤字額の標準財政規模に対する比率。

¹² 連結実質赤字比率・・・公営企業会計を含む当該地方公共団体の全会計を対象とした実質赤字額及び資金の不足額の標準財政規模に対する比率。

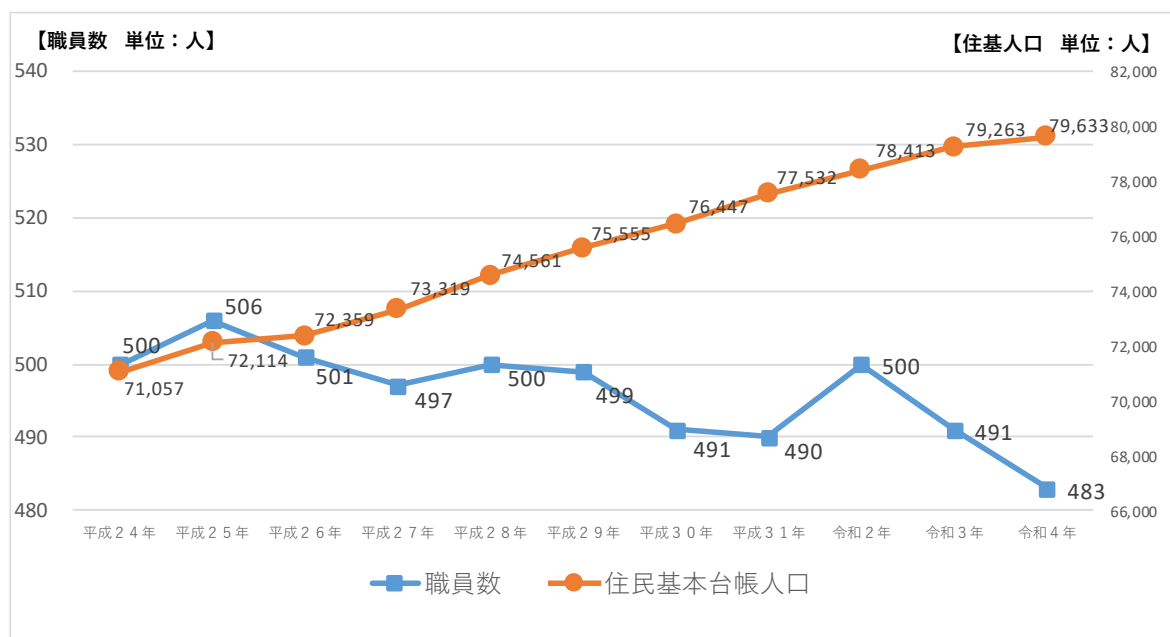
¹³ 実質公債費比率・・・当該地方公共団体の一般会計等が負担する元利償還金及び準元利償還金の標準財政規模を基本とした額に対する比率。

¹⁴ 将来負担比率・・・地方公社や損失補償を行っている出資法人等に係るものも含め、当該地方公共団体の一般会計等が将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模を基本とした額に対する比率。

3. 人事行政

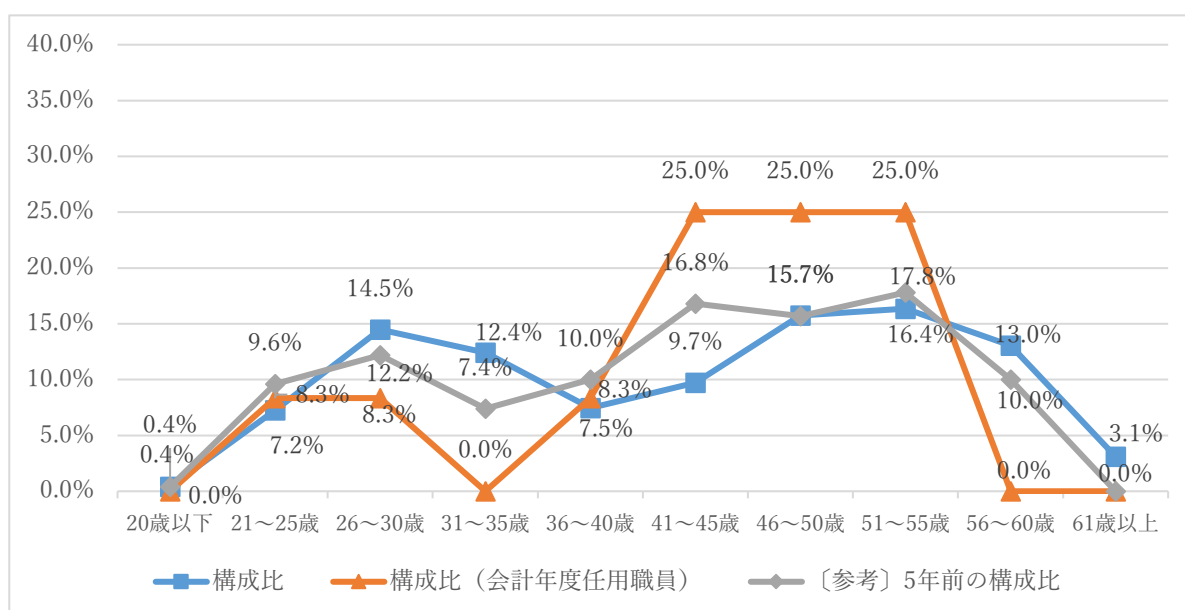
(1) 職員数の推移（各年4月1日現在）

人口が10年間で右肩上がりに増加する一方で、職員数は平成25年の506人をピークに平成31年にかけて減少傾向となっていました。令和2年で保育士等を追加採用したことで500人となりました。その後は退職者数が採用者数を上回ること、令和4年4月1日現在では、483人となっています。なお、総務省「類似団体別職員数の状況」によると令和3年度の人口1万人あたりの本市の普通会計職員数は、54.02人であり、類似団体別職員数63.64人を大きく下回っています。



(2) 年齢別職員構成（令和4年4月1日現在）

合併前の各町での採用抑制などによって、36～40歳が他の年代と比べて少なくなっています。



また、20歳以下～35歳までの若い年代では女性職員の割合が高くなっています。

(単位：人)

区分	20歳以下	21～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61歳以上	計	
職員数	男	0 (0)	8 (0)	20 (0)	27 (0)	20 (0)	26 (0)	40 (0)	50 (0)	40 (0)	13 (0)	244 (0)
	女	2 (0)	27 (1)	50 (1)	33 (0)	16 (1)	21 (3)	36 (3)	29 (3)	23 (0)	2 (0)	239 (12)
計	2 (0)	35 (1)	70 (1)	60 (0)	36 (1)	47 (3)	76 (3)	79 (3)	63 (0)	15 (0)	483 (12)	

※ () 内は、フルタイム任用の会計年度任用職員を別掲としている。

(3) 部門別職員構成 (各年4月1日現在)

民生部門及び土木部門については、類似団体別職員数を上回っています。これは、子育て支援に重点を置き、多様化する保育ニーズに対応するための保育士の配置や、学研地区の開発や既存市街地の開発等に伴う公共公益施設の維持管理の増大に対応するための職員配置がその主な要因となっています。

【木津川市】

(単位：人)

部門	区分	職員数					対前年増減数						
		平30	平31	令2	令3	令4	平30	平31	令2	令3	令4		
普通	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	
		総務・企画	80	82	80	83	83	▲1	2	▲2	3	0	
		税 務	30	30	29	28	28	0	0	▲1	▲1	0	
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		農林水産	11	11	11	11	11	0	0	0	0	0	
		商 工	6	6	7	6	5	0	0	1	▲1	▲1	
		土 木	51	51	53	52	51	▲1	0	2	▲1	▲1	
		小 計	182	184	184	184	182	▲2	2	0	0	▲2	
	会 計	福 祉 関 係	民 生	167	163	169	165	165	1	▲4	6	▲4	0
			衛 生	12	13	12	12	11	▲3	1	▲1	0	▲1
小 計			179	176	181	177	176	▲2	▲3	5	▲4	▲1	
一般行政部門計		361	360	365	361	358	▲4	▲1	5	▲4	▲3		
教 育		63	64	69	66	62	▲2	1	5	▲3	▲4		
消 防		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
普通会計計		424	424	434	427	420	▲6	0	10	▲7	▲7		
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	水 道	25	24	23	22	22	0	▲1	▲1	▲1	0		
	下 水 道	11	12	12	12	11	▲1	1	0	0	▲1		
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	そ の 他	31	30	31	30	30	▲1	▲1	1	▲1	0		
	公営企業等会計部門計		67	66	66	64	63	▲2	▲1	0	▲2	▲1	
総合計		491	490	500	491	483	▲8	▲1	10	▲9	▲8		

【類似団体】

(単位：人)

部門	区分	職員数	
		令3	
普 通	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	6
		総務・企画	103
		税 務	32
		労 働	0
		農林水産	15
		商 工	12
		土 木	50
		小 計	218
会 計	福 祉 関 係	民 生	141
		衛 生	26
		小 計	167
		一般行政部門計	385
教 育		82	
消 防		0	
普通会計計		467	

(4) 第3次木津川市定員適正化計画

定員適正化の基本的な考え方として、今後も想定される人口の増加、複雑高度化・多様化していく行政需要、地方分権に伴う権限移譲や社会保障制度の拡充、組織の活性化のための職員の年齢構成の平準化等を踏まえ、適正な職員体制を維持・整備していく必要があります。その一方で、国家公務員の総人件費削減の動向、会計年度任用職員制度や定年延長などの公務員制度の動向、民間活力の活用等も見据えていかなければなりません。

このため、行財政改革による行政の簡素化・合理化や事務の効率化、民間活力の活用等を図りながら、長期的な組織運営に必要な人材（人財）の計画的な確保、職員体制の確立を目指すこととしています。

計画期間：平成31年4月1日から令和5年4月1日までの5年間

対象職員：一般職の常勤の職員

(再任用常時勤務職員及び他団体等からの派遣受入職員を含み、他団体等への派遣職員を除く。)

目標数値：今後、予想される行政需要に的確に対応しながら、最少の経費で最大の行政効果が発揮できるよう効率的な行政運営や民間活力の活用等に取り組み、計画期間の5年間に総職員数で41人（8.4%）の削減を目標とします。

■年次別目標数値（各年4月1日）

(単位：人)

区分		平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	増減計
一般職	減員	22	32	26	14	28	▲ 47
	増員	17	19	17	8	14	
	差引	▲ 5	▲ 13	▲ 9	▲ 6	▲ 14	
	小計（職員数）	482	469	460	454	440	
再任用 （常時勤務職員）	減員	2	2	4	4	0	6
	増員	6	5	3	0	4	
	差引	4	3	▲ 1	▲ 4	4	
	小計（職員数）	8	11	10	6	10	
総職員数（目標数値）		490	480	470	460	450	▲ 41

※一般職の減員は、定年退職者数及び普通退職者等の見込数。

※再任用（常時勤務職員）の増員は、定年退職者の3割を見込む。減員は、再任用職員の公的年金支給開始年齢に達する年度末での退職者数を見込む。

■定員管理の数値目標の年次別進捗状況（実績）（各年4月1日現在）

(単位：人)

部門		区分	平成31年 (1年目)	令和2年 (2年目)	令和3年 (3年目)	令和4年 (4年目)	令和5年 (5年目)	計画期間 計
普通 会計	一般行政	職員数	360	353	348	345	-	▲ 15
		増減		▲ 7	▲ 5	▲ 3	-	
	教育	職員数	64	69	66	62	-	▲ 2
		増減		5	▲ 3	▲ 4	-	
	小計	職員数	424	422	414	407	-	▲ 17
		増減		▲ 2	▲ 8	▲ 7	-	
公営企業等 会計	職員数	66	66	64	63	-	▲ 3	
	増減		0	▲ 2	▲ 1	-		
合計	職員数	490	488	478	470	-	▲ 20	
	増減		▲ 2	▲ 10	▲ 8	-		

※職員数は、一般職に属する職員数（教育長除く。任期付職員及び再任用常時勤務職員を含み、他団体等への派遣職員を除く。)

※増減は各年によっては対前年比の職員増減数を、計の欄にあっては、計画1年目以降現年までの職員増減数の累計を示す。

(5) 会計年度任用職員の任用状況

令和2年度から運用が開始された制度で、事務補助員と保育士、幼稚園教諭、放課後児童クラブでの任用割合が高くなっています。

◆会計年度任用職員内訳（各年4月1日現在）

（単位：人）

職種	令和2年	令和3年	令和4年	職種	令和2年	令和3年	令和4年
事務補助員	78	97	117	学校教育指導主事	6	5	5
用務員	34	39	40	社会教育指導員	1	0	0
技師	1	1	1	教育専門員	2	2	2
主任保育士	11	6	8	住民相談員	1	1	1
保育士	139	144	153	人権推進指導員	1	1	1
保育補助員	17	29	31	環境保全指導員	2	2	2
主任幼稚園教諭	5	4	4	就労支援員	3	3	3
幼稚園教諭	23	20	20	生活相談員	4	4	4
子育てコンシェルジュ	1	0	1	面接相談員	2	2	3
主任児童クラブ指導員	40	41	45	年金相談員	3	3	3
児童クラブ指導員	44	53	65	水道専門員	1	1	1
児童クラブ指導補助員	26	20	15	母子自立支援員	1	1	1
主任児童館指導員	4	4	4	介護認定調査員	9	9	10
児童館指導員	1	0	1	保健師	4	7	4
主任療育指導員	1	1	1	臨床心理士	3	3	3
療育指導員	5	5	5	管理栄養士	1	3	4
主任調理師	5	6	6	検診員（栄養士）	7	7	7
調理師	19	19	18	検診員（看護師）	4	4	4
調理補助員	6	7	6	検診員（歯科衛生士）	11	10	10
給食栄養士	3	2	4	検診員（保健師）	9	8	11
給食配膳員	23	24	23	主任司書	5	5	7
適応指導教室指導員	6	5	5	司書	28	30	28
特別支援教育指導員	24	25	26	発掘作業整理員	1	1	1
小学校英語講師・小中学校講師	3	3	2	発掘調査補助員	1	2	1
外国語指導助手	3	2	3	看護職員（新型コロナワクチン接種）	0	10	13
社会福祉士	0	1	1	学校看護師	0	0	3
				合計	632	682	737

※ 網掛けはフルタイム

(6) 人材（人財）育成

職員の資質の一層の向上を図るため、本市の将来像や行政のあり方等を自分たちが創っていくという気構えを持ち、成長していく職員を育成していくための基本的な方針を明らかにするため、「木津川市職員人材育成方針」を平成25年1月7日に策定しています。職員が成長を実感できる環境、システムを整備していくため、職員研修計画に基づく職員研修、人事評価制度の運用、各所属でのOJT¹⁵の活性化、職員提案制度の活用、自主的勉強会活動への支援に取り組んでいます。

職員像

できない理由を探すのではなく、どうしたらできるのかを考え、
問題を解決していく「問題解決力」を発揮する職員

¹⁵ OJT・・・オンザジョブトレーニングの略。職場内訓練のことで、従業員が業務を行う上で必要となる技術や能力を、担当する業務についたまま教育を受けることを指す。

4. 公共施設マネジメント

過去に建設された多くの公共施設等が、これから大量に建替えなどの更新時期を迎える一方で、地方公共団体の財政は厳しい状況が続き、また、人口減少・少子高齢化等により今後の公共施設等の利用需要が変化していくことが見込まれることから、公共施設等の全体を把握し、長期的な視点をもって更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うことにより財政負担を軽減・平準化するとともに、その最適配置を実現し、時代に即したまちづくりを行っていくため、平成26年4月、総務省は全国の自治体に対して、公共施設等の総合管理計画の策定を要請しました。

こうしたことを受け、公共施設等の機能を維持しつつ、可能な限り次世代に負担を残さない効果的・効率的な公共施設等の最適な配置を実現するため、平成29年3月に「木津川市公共施設等総合管理計画（計画期間：平成29年度～令和28年度）」を策定しました。

計画策定時に本市が保有する公共建築物は、237施設、総延床面積で237,605㎡となっており、これを現在と同規模で改修及び建替えすることを前提に将来の更新費用を推計したところ、今ある施設をすべて維持するためには平成29年から40年間で総額約948.3億円が必要との結果となりました。

■公共建築物の将来更新費用の推計（公共施設等総合管理計画）※インフラ資産を除く

今ある施設をすべて更新した場合

今後40年間で必要な更新費用等：948.3億円(23.7億円/年)

そこで、「施設総量の適正化」、「長寿命化の推進」、「サービスの質の維持・向上」の3つの基本方針の下、公共建築物の保有量（延床面積）を30年間で28%削減を目指すことを数値目標として設定しました。

■公共施設等の数量に関する数値目標の設定（公共施設等総合管理計画）

公共建築物の保有量(延床面積)を30年間で28%削減を目指す

※30年後には現在の更新費用水準(過去5年間)を上回らない

なお、インフラ資産¹⁶については、市民の生活や生活基盤を支えていくうえで必要不可欠なものであり、公共建築物と同様に複合化や統廃合による数量の削減は適切とは言えないため、長寿命化や適切な維持管理と補修により安全確保に努めつつライフサイクルコスト¹⁷の圧縮を目指すものとして保有量の削減目標は設定していません。

¹⁶インフラ資産・・・道路、公園、河川、上下水道など住民の社会生活の基盤となるもの。

¹⁷ライフサイクルコスト・・・公共施設等の企画設計、建設、維持管理及び最終的な廃止まで要する費用の総額のこと。

また、公共施設等総合管理計画を推進するための具体的な対応方針等となる「施設類型別個別施設計画（第1期）」を令和元年8月に策定しており、公共施設等総合管理計画の計画期間30年のうち、それぞれ10年間を1期と区分し、第1期（平成29年度～令和8年度）では、目標削減率8%に対して、令和3年度末現在で3%の目標達成率となっています。

■施設類型別個別施設計画目標

第1期（10年）終了時 （平成29年度～令和8年度）	第2期（20年）終了時 （令和9年度～令和18年度）	第3期（30年）終了時 （令和19年度～令和28年度）
目標削減率8% （令和3年度末の達成率3%）	目標削減率18%	目標削減率28%

Ⅲ これからの行財政改革

1. 新たな改革の必要性

我が国において2040年には人口減少、超高齢化が更に深刻となり、これまでの社会構造が変化し労働力の絶対量が不足することで社会全体に様々な影響が出る事が指摘されており、総務省の自治体戦略2040構想研究会がまとめた報告書において、人口減少時代にあった新しい社会経済モデルの検討が必要であり、2040年に向けた自治体行政の基本的な考え方として、スマート自治体¹⁸への転換や公共私によるくらしの維持などの必要性が示されています。

こうした中であって、本市においては、順調に人口が増加し、令和4年9月末現在では80,062人となり、総合計画の2028（令和10）年における将来目標人口である80,000人をすでに達成するなど、全国的にも稀な人口増加団体となっているものの、将来、生産年齢人口の減少と高齢者人口の増加によって、税収が減少する一方で、社会保障関連経費は更に増加することが見込まれます。そして、今後更に限られた職員数での行政運営が求められることで、職員の育成による資質向上はもとより、65歳定年延長制度と会計年度任用職員制度の適正な運用等による定員管理と人員配置の最適化に加え、デジタル技術の活用等による業務の効率化、民間活力の活用を図るなど、将来を見据えた簡素で効率的な行政運営体制へと最適化する必要があります。また、これまで地域を支えてきた様々な分野の担い手の減少による地域力の低下も危惧されるなど、本市の経営資源が制約を受けることで従来の方法や水準で行政サービスを維持することが困難になることが懸念されます。

さらには、SDGs（持続可能な開発目標）や地球環境・気候変動など世界的な共通の課題に加え、国が目指すSociety 5.0（超スマート化社会）や、新型コロナウイルス感染症の流行によるニューノーマル時代（新たな日常）への対応と自治体DX（デジタル・トランスフォーメーション）¹⁹の推進などが求められるなど、自治体を取り巻く環境が大きく変化しています。

2. 新たな改革の方向性

今回、策定する第4次木津川市行財政改革大綱（以下「大綱」という。）では、これまでの量的制限を中心とした改革から転換し、人口減少が進み、変化が激しく不確実で将来の予測が難しい時代にあっても、持続可能な形で行政サービスを安定して提供し続けるため、新たな改革によって実現する2040年の未来の姿を描き、それを実現するために現在から取り組まなければならないことを考え、そこに重点を置いた改革を推進するものです。

新たな改革では、「地域に愛着を持ち地域に寄り添うマチオモイ²⁰」をテーマとした協働²¹・共創（協創）²²によることはもとより、まちづくりの原動力としてマチオモイな職員を人材（人財）として育成し、前例にとらわれることのない新たな視点に立った組織マネジメントへの転換を図ることで、限られた経営資源（人、資産、財源、情報）を最大限に活用しながら、将来世代のことも考えた賢い選

¹⁸ スマート自治体・・・システムやAI（人工知能）等の技術を駆使して、効果的・効率的に行政サービスを提供する自治体をいう。

¹⁹ DX・・・ICT（情報通信技術）の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。

²⁰ マチオモイ®・・・自分にとって大切なまちの温かみのある情景、思い出の場所、季節を感じる行事や食べ物や風景など、まちの宝物をみんなに伝え、それらを守り続けたい。そんな願いから、地域に愛着を持ち地域に寄り添う気持ちや姿勢を「マチオモイ」という言葉で表現している。

²¹ 協働・・・行政と市民が対等な立場で専門知識や得意分野を活かして役割分担を行い、地域課題の解決やまちづくりに取り組むこと。

²² 共創（協創）・・・行政、市民、自治会等地域団体、NPO、企業など多様な主体が対等な立場で尊重し合い、新しい価値を生み出していくこと。

択と最適な配分によって、更なる財政の安定化に資するとともに、様々な社会的課題等へ対応しつつ、持続可能な行財政運営の構築を目指します。

■本市を取り巻く社会的課題や環境の変化

人口減少・超高齢化 (2040年問題)

- ・2040年には団塊ジュニアが65歳以上の高齢者となり、高齢者人口がピークを迎え労働力の絶対量が不足することで、これまでの社会構造の変化や、税収入の減、社会保障関連経費の増など行財政運営への影響が懸念されます。
- ・総務省の自治体戦略2040構想研究会では、人口減少時代の新たな自治体行政の基本的な考え方として、スマート自治体への転換や公共私によるくらしの維持などの必要性が報告されています。

SDGs (持続可能な開発目標)

- ・2015年9月の国連サミットで合意された国際社会全体の共通目標で、2030年までに達成すべき17のゴールと169のターゲットから構成されています。
- ・本市においても、SDGs日本モデル宣言に賛同し、目標達成に寄与する行動を進めることを対外的に表明しました。

地球環境・気候変動

- ・気候変動や海洋プラスチックごみ汚染、生物多様性の損失など、地球規模での危機的な環境問題が生じています。また、地球温暖化の進行による世界各地での異常気象による自然災害が頻発、我が国においても災害が激甚化しています。市民をはじめ様々な主体と連携した取組みが必要です。

Society 5.0 (超スマート化社会)

- ・内閣府の第5期科学技術基本計画において提唱された、我が国が目指すべき未来社会の姿のことで、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会とされており、狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く、新たな社会を指します。
- ・本市においても、木津川市スマート化宣言を行うなど、スマート自治体への転換に向けた取組みを加速しています。

DX (デジタル・トランスフォーメーション)

- ・新型コロナウイルス感染症によって社会全体がこれまでの日常とは違うニューノーマルな社会を前提とする市民の暮らしの変化への対応や、国及び地方公共団体の行政事務のデジタル化の遅れが社会問題となったことで、地方自治体のDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進が求められています。

IV 基本理念

人口減少時代にあっても持続可能な行財政運営システムの構築に向け、この大綱では、「未来に続く幸せ実感都市の実現に向けた 行財政運営システムの最適化」を改革によって実現する2028年の目標として設定し、「まち・ひとがつながる 協働・共創（協創）の自治体」、「豊かなアイデアで 未来を見据え 改革する自治体」、「信頼され 満足度の高い 簡素で 持続可能な自治体」といった3つの基本理念を掲げ、「マチオモイな仲間²³を増やす」、「柔軟な発想と行動で市役所の仕組みを最適化する」、「未来を見据え賢い選択をする」ことに取り組んでいきます。

2028年に実現する改革の未来像

未来に続く幸せ実感都市の実現に向けた 行財政運営システムの最適化

基本理念Ⅰ

まち・ひとがつながる
協働・共創（協創）の自治体
～マチオモイな仲間を増やし
つながりの輪をつくります～

基本理念Ⅱ

豊かなアイデアで 未来を見
据え 改革する自治体
～柔軟な発想と行動で 最適化さ
れた市役所をつくります～

基本理念Ⅲ

信頼され 満足度の高い
簡素で 持続可能な自治体
～未来に向け 将来世代のこ
とも考え 賢い選択をします～

²³ マチオモイな仲間・・・地域に愛着を持ち、地域に寄り添いながら地域課題等の解決に向け協働・共創（協創）に取り組む職員と市民をはじめとする多様な主体の集まり。

基本理念Ⅰ まち・ひとがつながる 協働・共創（協創）の自治体

～マチオモイな仲間を増やし つながりの輪をつくります～

人口が増加傾向にある本市においても、2033年の80,344人をピークに人口が減少し、高齢化が進むことが推計されます。こうした中であっても多様化する地域課題を解決しながら持続可能な社会と行財政運営を実現していくためには、行政は自ら担うべき役割に注力しつつ、多様な主体との連携によって担い手を確保することが必要となります。まちづくりの課題や目標を共有し、市と市民、地域団体、企業、NPO法人、大学・学校など多様な主体がそれぞれの得意分野や特性を活かしながらつながり、共に力と知恵を出し合う協働・共創（協創）によるまちづくりを目指します。そのため、それを担うマチオモイな人を掘り起こし、育成、支援することで仲間を増やし、つながりの輪づくりに取り組んでいきます。

基本理念Ⅱ 豊かなアイデアで 未来を見据え 改革する自治体

～柔軟な発想と行動で 最適化された市役所をつくります～

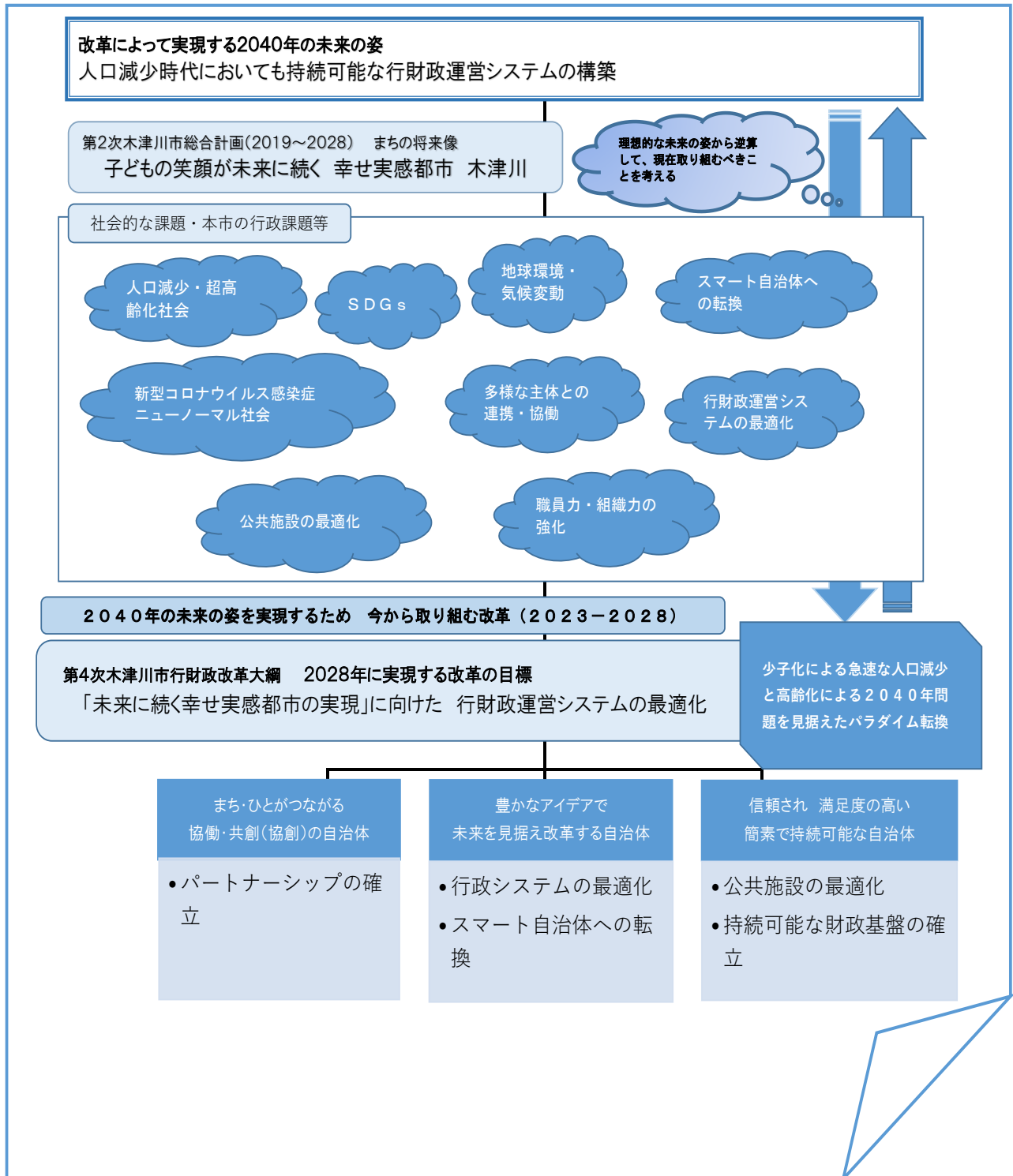
市民満足度が高い行政サービスを継続して提供できるよう、職員一人ひとりが改革やイノベーション思考を持って時代の変化に柔軟かつ豊かなアイデアで的確に行動するマチオモイな職員の育成・確保による職員力、組織力の向上に取り組むとともに、新たな視点によるマネジメントへの転換を図るなど行政システムの最適化に取り組んでいきます。あわせて、デジタル技術を積極的に活用し、場所や時間を問わず、市民が行政サービスにアクセスでき、もれなく利便性を享受できる環境を整備するとともに、データサイエンスに基づく施策の企画立案や検証などを通じて生産性の向上を図るなど、市役所改革をキーワードとしたスマート自治体への転換を目指します。

基本理念Ⅲ 信頼され 満足度の高い 簡素で 持続可能な自治体

～未来に向け 将来世代のことも考え 賢い選択をします～

限られた資源の有効活用と最適な配分、新たな財源の確保に取り組むことで、将来世代に過度な負担を先送りすることなく、子や孫の世代まで安定して行政サービスを行えるよう、持続可能な財政基盤の構築を目指します。そのため、財政指標に基づく財政健全性の分析を踏まえた財政運営を行うことはもとより、事業の成果、費用対効果等の観点から施策の評価を行い、その結果を明らかにした上で、次年度予算に反映する政策形成・予算編成システムを構築するなど、説明責任を果たし、市民に開かれた市政の推進を目指します。また、公共施設等総合管理計画に基づき、公共施設の更新や長寿命化・統廃合等を進めながら公共施設の最適化を目指します。

■新たな改革の全体イメージ



V 重点戦略

※SDGsを構成する17のゴール（目標）

1 パートナーシップの確立



〔考え方・方向性〕

将来の人口減少時代における地域の担い手不足を見据えた自助・共助・公助²⁴のあり方を念頭に置きながら、市民や民間事業者等の様々な人たちとの対話を進め、相互の知恵、ノウハウなど、それぞれが有する能力や特性を發揮しながら協働・共創（協創）の視点に立ち、持続可能なまちづくりの原動力として共に活動・活躍できるマチオモイな仲間を増やし、ネットワーク（つながりの輪）づくりに取り組みます。また、多くの市民が自分の住むまちの市政に関心を持ち、まちづくりの主体となって市政に参画しやすい環境整備に取り組むと同時に、市の現状や課題等の情報を市民と共有し、説明責任を果たしながら理解や共感を得ることで、本市を取り巻く社会情勢の変化への対応や課題等の解決につながる透明性・信頼性・公平性が確保され開かれた市政の推進へとつなげていきます。

〔主な取組内容〕

- ・多様な主体との協働・共創（協創）の推進
- ・あらゆる世代が参画しやすい市政の推進

2 行政システムの最適化



〔考え方・方向性〕

人口減少、超高齢化社会の到来などによって行政の経営資源（人、資産、財源、情報）が将来大きく制約を受けることが予想されることに加え、本市を取り巻く環境が急激に変化する中であって、これからの時代にふさわしく、将来にわたり持続可能な形で最適化された市民サービスを提供し続けることが重要であり、これまでの既成概念や前例にとらわれることなく、将来の姿を予測し、どうあるべきかを考え、時代の変化や社会の要請に柔軟で臨機応変かつ的確に対応できる人材（人財）の育成とマネジメントの強化を図り、P D C Aサイクルによって改善が繰り返される行政システムへと最適化を図ります。また、若手職員の業務遂行能力、政策立案能力の向上や女性職員の活躍を推進するとともに、地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度の適正な運用と次世代を担う職員へのノウハウや技術の継承、専門分野における民間や外部人材の登用、人事交流、働き方改革によるワークライフバランスの実現、多様な人材が活躍できる組織体制を構築することで、職員のワーク・エンゲイジメント²⁵を高めます。

〔主な取組内容〕

- ・人材（人財）育成による職員力の強化
- ・これからの時代にあった新たな視点による行政運営マネジメントへの転換による組織力の強化

²⁴ 自助・共助・公助・・・「自助」は、自分自身が考え、行動し問題の解決を図るよう努めること。「共助」は、近隣の人々が助け合い協力して地域づくりに取り組むこと。「公助」は、行政が法律や制度に基づき支援し、補完することであり、自助・共助・公助がすべてそろって豊かな地域ができるとされる。

²⁵ ワーク・エンゲイジメント・・・「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態。

3 スマート自治体への転換



〔考え方・方向性〕

2040年頃には、更に少ない職員数での行政運営が必要になる可能性があり、将来を見据え限られた資源で最大のサービスを提供するため、スマート自治体への転換に向け、これまでの仕事の進め方にとらわれることなく、業務プロセスを抜本的に見直す好機と捉え、組織的な意識改革・デジタルリテラシー²⁶の向上、デジタル技術を活用した業務の効率化と省力化を図り、職員が最大限に能力を発揮できる環境を整備することで、「人にしかできない」、「人がやるべき」仕事に人的資源を適正配分するなど、行政事務をスマート化することで従来のシステムからの変革（トランスフォーメーション）を実現し、持続可能で質の高い行政サービスの提供を目指します。また、場所や時間を問わず、市民が行政サービスにアクセスでき、もれなく利便性を享受できる環境整備に向けた取組みを推進します。

〔主な取組内容〕

- ・職員の意識改革、推進体制の構築などスマート自治体に向けた取組みの加速
- ・業務改革による効率性・生産性の向上によるムリ・ムダ・ムラの解消

4 公共施設の最適化



〔考え方・方向性〕

公共施設を本市の貴重な経営資源として捉え、経営的な視点に立ちファシリティマネジメント²⁷の考え方を取り入れ、施設等情報の一元化、部局を超えた推進体制の整備、施設の保全管理の適正化、未利用・低利用資産の有効活用を図り、公民連携による民間活力の活用、近隣団体との相互利用等の推進、サービス品質向上による利用促進にも取り組む中で、市民参画による理解と協力を得ながら、公共施設の最適化を目指します。

〔主な取組内容〕

- ・施設カルテによる保有資産の一元管理など保有資産の最適化に向けた取組みの加速
- ・サービス品質の向上による利用促進など管理運営の最適化

²⁶ デジタルリテラシー・・・職員がデジタル技術等を利用するにあたって必要とされる知識や能力をいう。

²⁷ ファシリティマネジメント・・・土地・建物・設備といったファシリティを対象として、経営的な視点から設備投資や管理運営を行うことにより、施設に係る経費の最少化や施設効用の最大化を図ろうとする活動。

5 持続可能な財政基盤の確立



〔考え方・方向性〕

人口減少に伴い、税収の減少が見込まれる一方で、社会保障経費の増加、デジタル化の進展によるランニングコストの増加などによって財政が圧迫され、それに伴い財政構造が硬直することが懸念されることから、安定的に自主財源²⁸を確保するとともに、予算編成プロセスの最適化を図り、財政指標や客観的なデータに裏付けされ、PDCAサイクルが有効に機能したマネジメントを推進し、規律のある財政運営を行うことで、将来世代に過度な負担を先送りすることなく、子や孫の世代まで安定して持続可能な財政基盤の確立を目指します。

〔主な取組内容〕

- ・資産等の有効活用による自主財源の確保など稼ぐ力の強化
- ・財政指標等に基づく規律のある財政運営

²⁸ 自主財源・・・地方公共団体が自主的に収入し得る財源のことで、地方税、分担金及び負担金、使用料及び手数料、財産収入、寄附金、繰入金、繰越金等がこれに該当する。

VI 最適化の視点

本計画を推進するにあたっては、次の7つの視点に立ち、取り組むこととします。

市民の視点

サービスの受け手である市民の目線で考える

未来の視点

将来の姿を描き そこから考えて行動する

マチオモイな視点

まちに愛着をもち 地域に寄り添う
マチオモイな人と仲間を増やす

行政サービスの視点

限られた経営資源で最大の成果を挙げる

経営の視点

民間の優れた手法等を取り入れた行政運営を行う

財政健全化の視点

財政規律・指標等に基づく財政運営を行う

職員の視点

サービスの提供者である職員のワークエンゲイジメントを高める

Ⅶ 計画の位置づけと計画期間

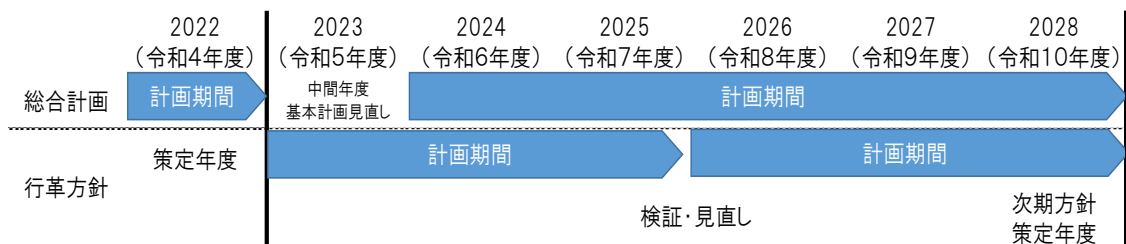
1. 計画の位置づけ

総合計画に基づくまちづくりを、行財政改革による財政効果と最適化された行財政運営から支える役割を担い、一体となって、まちの将来像「子どもの笑顔が未来に続く 幸せ実感都市 木津川」の実現に向けた取組みを推進するための計画と位置づけます。

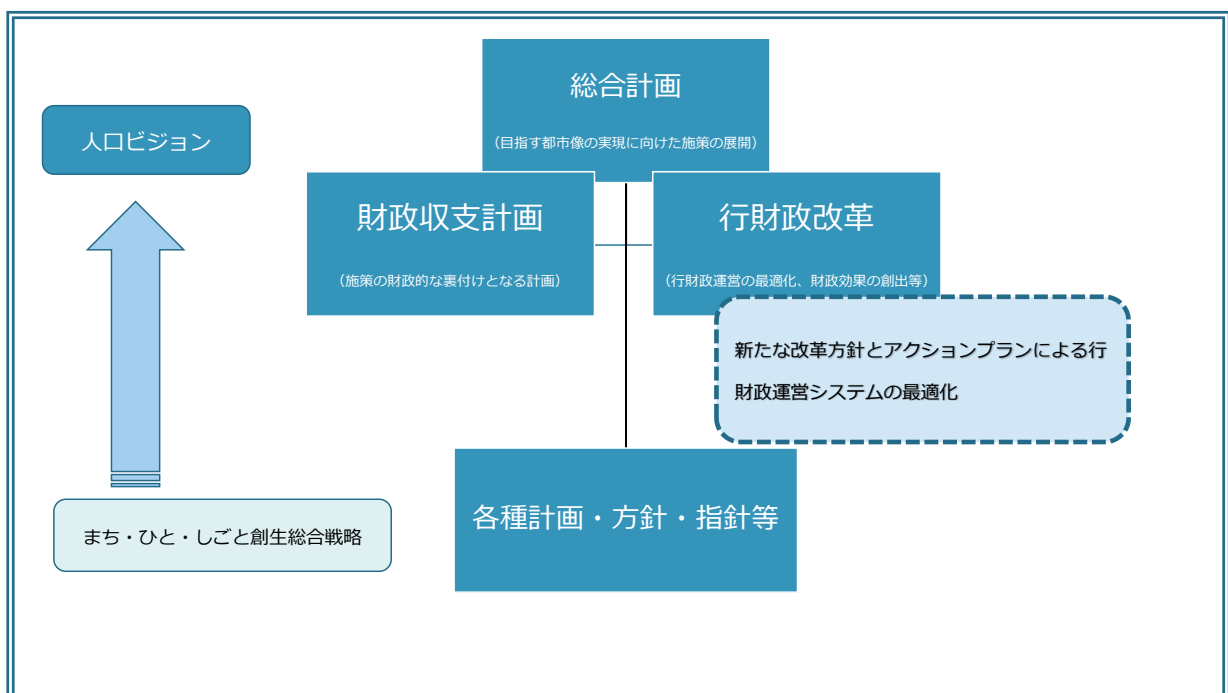
2. 計画期間

総合計画の計画期間（2019年度～2028年度）との整合を図るため、計画期間を次のとおりとします。なお、社会情勢の変化や外部の視点からの意見等にも速やかに対応するため、適宜、見直しを行うとともに、中間年度において、検証・評価を行うことで計画を推進します。

計画期間:2023(令和5)年度から2028(令和10)年度までの6年間



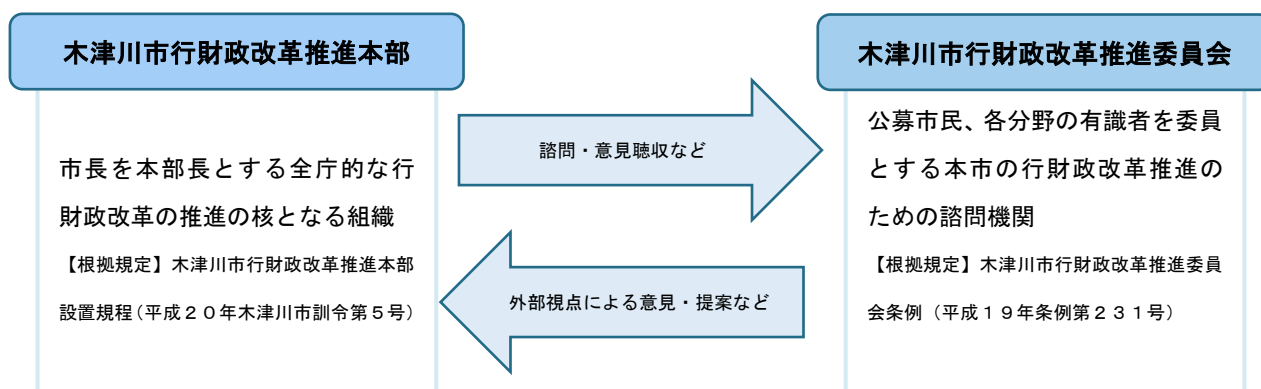
■総合計画など各種計画と行財政改革の関係



VIII 推進体制と進捗管理

1. 推進体制

本市の行財政改革を計画的かつ全庁的に推進するため、次の2つの組織を置きます。



2. 進捗管理

この計画を着実に推進するため、重点戦略に基づく実現戦略(アクションプラン)を策定し、具体的なスケジュールと取組内容に応じて可能な数値目標を定め、計画的に取組みを進め、客観的な評価基準に基づき毎年度その進捗状況を内部評価します。また、社会情勢等の変化や行政評価の結果、外部の視点からの意見や評価結果を幅広く取り入れ、改善することで、PDCAサイクルが機能した進捗管理を行います。

こうした行財政改革の推進にあたっては、すべての職員がその必要性を認識することが不可欠であり、引き続き意識向上に向けた各種研修や情報発信等に取り組みます。なお、進捗状況とその評価については、委員会へ報告し、外部評価等を通じて意見や提案を求めるとともに、その他の取組状況等についても、ホームページや広報誌などを活用しながら、広く市民に公表することで、客観性・透明性・公平性が確保され、市民に開かれた行財政改革として、取組みを推進します。

卷末資料

これまでの行財政改革の経過

	行財政改革大綱並びに 推進計画・行動計画	第2次行財政改革大綱・ 行動計画	第3次行財政改革大綱・ 行動計画
策定年月	大綱:平成20年6月 行動計画:平成20年11月	大綱:平成25年2月 行動計画:平成25年8月	大綱:平成30年2月 行動計画:平成30年8月
計画期間	平成20年度～ 平成24年度(5年間)	平成25年度～ 平成29年度(5年間)	平成30年度～ 令和4年度(5年間)
趣旨・必要性	<p>◎財政的に極めて厳しい状況であることを前提に、合併前の旧3町が進めてきた行財政改革の取組みを進化</p> <p>◎時代の方向性を見据えた抜本的な行財政システムの再構築</p> <p>◎地方分権時代において自主・自立し、持続可能な発展が望める自治体運営基盤の確立</p>	<p>◎合併算定替特例措置終了に対応できる財政システムの確立</p> <p>◎第1次の考え方、理念を継承、更に進化</p>	<p>◎合併算定替特例措置終了対策</p> <p>◎生産年齢人口の減少、扶助費の増大など歳入に占める義務的経費の増加が顕著</p> <p>◎財政面での余裕がなくなることまちづくりや市民サービスへの影響が避けられない</p> <p>◎持続可能な財政基盤の構築が急務</p> <p>◎第1次・第2次の考え方、基本理念を継承、内容充実</p>
基本理念	<p>■共に生き、共に創る協働の社会</p> <p>■簡素で、市民満足度の高い自治体</p>	<p>■市民と共に創る、協働の自治体</p> <p>■簡素で市民満足度の高い、持続可能な自治体</p> <p>■自ら考え、行動する自治体</p>	<p>■市民と共に創る、協働の自治体</p> <p>■豊かなアイデアで、改革する自治体</p> <p>■簡素で市民満足度の高い、持続可能な自治体</p>
重点改革項目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協働による「共生の市政」の推進 2. 行政体制の再構築 3. 事務事業の再編・整理 4. 公共施設の再構築 5. 財務システムの再構築 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協働の市政の推進 2. 行政体制の確立 3. 事務事業の見直し 4. 公共施設の見直し 5. 財政システムの確立 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協働の市政の推進 2. 行財政運営体制の改革 3. 事務事業の見直し 4. 公共施設の総合管理 5. 行財政システムの確立

	行財政改革大綱並びに 推進計画・行動計画	第2次行財政改革大綱・ 行動計画	第3次行財政改革大綱・ 行動計画
進捗結果	S:計画以上に進捗した (5項目) A:計画通り進捗した (66項目) B:概ね計画どおり進捗した (43項目)	S:計画以上に進捗した (3項目) A:計画通り進捗した (33項目) B:概ね計画通り進捗した (49項目) C:計画どおり進捗しなかつ た(4項目) ※対象外:集約項目(48 項目)	[令和3年度末] S:特に良好に進捗 (2項目) A:良好に進捗 (19項目) B:概ね進捗 (47項目) C:進捗に課題あり (9項目) ※対象外:集約項目・終了 (41項目)
財政効果額 (5年間累計)	約37億5千万円	約24億9千万円	約37億4千万円 (令和3年度末)
対策方針			基金繰入に依存することの ない弾力性のある財政構 造への改革を目指す。 〔普通交付税合併算定替終了対策〕 令和3(2021)年度において3.5億 円以上の改革効果(対2017年度 比)、令和3(2021)年度の経常収支 比率を96%未満に改善する。
合併算定替終 了対策額	—	—	約7億7千万円
経常収支比率 (臨時財政対策債除き)	平成24年度決算 92.9%	平成29年度決算 95.8%	令和3年度決算 89.4%

木津川市行財政改革推進委員会委員名簿

(敬称略・順不同)

委員氏名	所属等	備考
にいかわ たつろう 新川 達郎	同志社大学名誉教授	会長
みぶ ひろこ 壬生 裕子	同志社大学政策学部 嘱託講師	副会長
はらだ さとし 原田 智	公益財団法人京都産業21 DX 推進監兼 CISO (元京都府 CIO 兼 CISO 情報政策統括監)	
もりた むねひろ 森田 宗弘	株式会社南都銀行 京都ブロック本部	
やまおか 山岡 ナオミ	税理士	
やまぐち とよひろ 山口 豊博	特定社会保険労務士	
おおの ひろゆき 大野 博幸	公募委員	
こばやし しげかつ 小林 茂勝	公募委員	
なかの まりこ 中野 真理子	公募委員	

任期(第8期): 令和4年4月1日～令和6年3月31日(2年間)

木津川市行財政改革推進委員会審議経過（第4次木津川市行財政改革大綱関係）

回	開催年月日・場所	内容
1	<p>令和4年度第1回委員会 日時：令和4年8月31日（水） 午後2時～午後4時20分 場所：市役所本庁舎5階 全員協議会室</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・（仮称）第4次木津川市行財政改革大綱（以下「大綱」という。）の策定に係る諮問 ・第3次木津川市行財政改革行動計画進捗状況の報告 ・新たな改革に向けた方針等の審議
2	<p>令和4年度第2回委員会 日時：令和4年10月21日（金） 午後2時～午後3時50分 場所：市役所本庁舎5階 全員協議会室</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大綱（素案）の審議
3	<p>令和4年度第3回委員会 日時：令和4年11月4日（金） 午後2時～午後4時10分 場所：市役所本庁舎5階 全員協議会室</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大綱（案）の審議 ・行動計画（アクションプラン）実施項目検討（案）の審議
4	<p>令和4年度第4回委員会 日時：令和5年2月8日（水） 午後3時～午後5時30分 場所：市役所本庁舎4階 会議室4-4</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大綱（答申案）の審議 （パブリックコメント結果報告含む。） ・行動計画（アクションプラン）（案）の審議 ・大綱の答申

※大綱（案）に対するパブリックコメント

[募集期間：令和4年12月6日（火）～令和5年1月6日（金）]

[意見提出：1人<8件>（電子メール1人）]

[意見の反映：0件]

木津川市行財政改革推進委員会条例（平成19年6月27日条例第231号）

（設置）

第1条 社会経済情勢の変革に対応した簡素にして効率的な市政の実現を推進するため、木津川市行財政改革推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（所掌事項）

第2条 委員会の所掌事務は次のとおりとする。

（1）市長の諮問に応じ、市の行財政改革推進に関する重要事項を調査及び審議すること。

（2）前号の重要事項に関して、市長に意見を述べること。

（組織）

第3条 委員会の委員は、9人以内で組織する。

2 委員は、市民及び優れた識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

（1）公募により選出された市民

（2）識見を有する者

（委員の任期）

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会長及び副会長）

第5条 委員会に会長及び副会長1人を置き、それぞれ委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第6条 委員会は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 委員会は、委員の半数以上の出席がなければ会議を開くことができない。

3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（意見の聴取）

第7条 委員会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

（庶務）

第8条 委員会の庶務は、行財政改革担当課において処理する。

（委任）

第9条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、会長が委員会に諮って定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、公布の日から施行する。

（会議の招集の特例）

2 第6条第1項の規定にかかわらず、最初に開かれる委員会の会議は、市長が招集する。

第4次木津川市行財政改革大綱

木津川市 総務部 財政課 行財政改革推進室

〒619-0286 京都府木津川市木津南垣外110番地9

TEL : 0774-75-1202 (ダイヤルイン)

E-Mail : gyokaku@city.kizugawa.lg.jp

